



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Coaching y su relación con el engagement en brigadistas del Centro de  
Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad-2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORA:**

Ninatanta Iglesias, Ursula Jhovani (orcid.org/0000-0001-7730-3542)

**ASESORA:**

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (orcid.org/0000-0001-5099-1314)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

### **A Dios:**

*Agradecer a nuestro señor por la salud por cuidarme siempre junto a mi familia brindarme sabiduría, paciencia, fortaleza, perseverancia para poder lograr uno de mis objetivos más anhelados.*

### **A mis Padres:**

*Por estar siempre a mi lado siendo un pilar fundamental en vida personal y profesional parte de mi esencia, anhelo de superación por su apoyo incondicional en cada meta y objetivo trazado, en especial en este grado académico alcanzado.*

### **A mi Familia:**

*Por ser el amor incondicional, detonante de felicidad comprensión y esfuerzo, para seguir adelante. A Uds. les dedico el presente trabajo por todo el apoyo brindado los amo mucho por siempre.*

**Ursula Jhovani Ninatanta Iglesias**

## **Agradecimiento**

### **A Dra. Lora Loza, Miryam Griselda**

Por ser mi guía con su orientación, seguimiento en cada proceso, sobre todo su apoyo incondicional a cada momento, con su asesoramiento y motivación que permitieron lograr con éxito mi tesis.

### **A Dr. Manuel Fernando Agreda Sánchez**

Gracias Maestro: por haberme impartido los conocimientos e interés por el tema, por su apoyo en todo momento brindándome las facilidades para poder realizarlo por su motivación y sugerencias se logró culminarlo con éxito.

### **A los Brigadistas de Intervención Inicial del Centro de Prevención de Emergencias y Desastres**

Por la comprensión, tiempo y apoyo por permitirme recolectar y ejecutar mi instrumento de trabajo de investigación, pese a las circunstancias de estos tiempos que estamos pasando, muchas gracias hermanos.

**Ursula Jhovani Ninatanta Iglesias**

## Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y Operacionalización	12
3.3 Población (criterios de selección), muestreo y unidad de análisis	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
3.5 Procedimiento:	15
3.6 Métodos de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS:	30
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> El Coaching y su relacion con el nivel engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad, enero -mayo 2022 .....	17
<b>Tabla 2.</b> Nivel de engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad, enero -mayo 2022 .....	17
<b>Tabla 3.</b> Relacion entre la dimension de autoeficacia del Coaching con el nivel engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad, enero -mayo 2022 .....	19
<b>Tabla 4.</b> Relacion entre la dimension de autoestima del Coaching con el nivel engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad, enero -mayo 2022 .....	20
<b>Tabla 5.</b> Relacion entre la dimension conciencia de sí mismo del Coaching con el nivel engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad, enero -mayo 2022 .....	20
<b>Tabla 6.</b> Relacion entre la dimension empatía del Coaching con el nivel engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad, enero -mayo 2022 .....	22

## Resumen

La problemática de los desastres naturales a nivel mundial expone una realidad incuestionable de no estar preparados y capacitados para afrontarlos con un entrenamiento adecuado que nos permita adquirir las competencias necesarias para asumir el compromiso de las instituciones de salvaguardar la vida de las personas. En este sentido, el objetivo fue determinar la relación entre el coaching y engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de la Libertad- 2022. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional y corte transversal, la muestra estuvo conformada por 260 brigadistas, a quienes se aplicó dos instrumentos, cuestionario de Coaching con 28 ítems y el cuestionario de engagement con 17 ítems. Los resultados muestran que el Coaching se relaciona en un 68.8% con el engagement en los brigadistas de intervención inicial del Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de la Libertad, como bueno. Se concluye que la relación del coaching y el engagement fue moderada evidenciándose con el coeficiente (Tau-b=0.501) y con un nivel de significancia ( $p=0.000$  y  $p < 0.05$ ).

Palabras clave: Coaching, Engagement, Prevención, Emergencias, Desastres.

## **Abstract**

The problem of natural disasters worldwide exposes an unquestionable reality of not being prepared and trained to face them with adequate training that allows us to acquire the necessary skills to assume the commitment of institutions to safeguard people's lives. In this sense, the objective was to determine the relationship between coaching and engagement in initial intervention brigade members who work at the Center for the Prevention of Emergencies and Disasters of La Libertad-2022. The study had a quantitative approach, descriptive correlational, Cross-sectionally, the sample consisted of 260 brigade members, to whom two instruments were applied, a Coaching questionnaire with 28 items and the engagement questionnaire with 17 items. The results show that Coaching is related in 68.8% with engagement in the initial intervention brigade members of the Center for the Prevention of Emergencies and Disasters of La Libertad, as good. It is concluded that the relationship between coaching and engagement was moderate, evidenced by the coefficient (Tau-b=0.501) and with a level of significance ( $p=0.000$  and  $p < 0.05$ ).

**Keywords:** Coaching, Engagement, Prevention, Emergencies, Disasters

## I. INTRODUCCIÓN

La ocurrencia de eventos naturales y antrópicos que ocasionan situaciones de emergencias o desastres tienen una repercusión significativa en la estabilidad de una población y de un país, (Sánchez, 2018). Los diferentes fenómenos ocurridos en el mundo, a lo largo de los años, ocasionaron pérdidas limitantes para el desarrollo de las personas y su comunidad, (Brunsting, 2011).

Asimismo, en los últimos 7 años, a nivel mundial, la cifra más alta de catástrofes registrada ocurrió en el año 2020, donde se contabilizaron un total de 980, correspondiendo a las inundaciones el 50 % de los daños, siendo las regiones de Asia y América las más afectadas, por ejemplo, en Japón, Indonesia y China se evidenciaron un total de 161 incidentes en comparación con Europa que registró 41 eventos negativos, (Fernández, 2022).

A su vez, la diversidad de desastres que ocurren en Latinoamérica y El Caribe es amplia, considerada como la segunda región a nivel mundial más propensa a desastres, donde se incluye: erupciones volcánicas, sismos, sequías, incendios forestales, huracanes, inundaciones y otros. La frecuencia de aparición de cada tipo de desastre está sujeta a la ubicación geográfica de los países. Cabe señalar que, ante los daños causados por estos fenómenos naturales, ocurridos entre el año 2000 – 2019 se vieron afectadas 152 millones de personas (muertes y pérdidas materiales) en un total de 1205 desastres ocurridos, (Hubp, 2001).

Dado que el Perú se encuentra ubicado, geográficamente, en el “Círculo de Fuego del Pacífico” tiene una mayor predisposición ante amenazas como terremotos, sismos, inundaciones, tsunamis, huaycos y avalanchas, (D.S.N° 034-2014-PCM, 2014). Es importante destacar que el año 2019 ocurrieron 11 mil 190 emergencias, donde el 77,5% se atribuyó a fenómenos naturales y el 22.5% a la acción del hombre, correspondiendo, el 97 % de muertes, siendo la principal causa de muerte los incendios industriales e urbanos con un total 36%, siendo los departamentos de Huancavelica (1,483), Áncash (985), Lima (789) y La Libertad (744) los que registraron el mayor número de emergencias; asimismo, el reporte de sismos, indicó que el 255 casos fluctuó entre una magnitud de 4,1 a 5,0 grados, según en la escala de Richter, (INEI e Informática, 2020).



Por otra parte, un solo evento puede provocar efectos desastrosos como lo sucedido con el fenómeno del Niño en el Perú el año 2017, evento catalogado como extraordinario; que llevó al Estado peruano a declarar en Emergencia a 14 regiones y a una provincia constitucional (INDECI-Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018), siendo la región La Libertad, la más perjudicada, con 386,521 personas afectadas y 79,623 damnificadas; además de 123,325 infraestructuras públicas y privadas afectadas, (INDECI, 2017).

A pesar de los avances importantes para disminuir el peligro de desastres naturales en el país, con un Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINGER), debe ser fortalecido en los procesos de prevención y preparación, con profesionales calificados como brigadistas coach, con roles, funciones definidas y con un alto grado de compromiso, mejores instrumentos y equipamiento para el funcionamiento de las líneas de comando, control y comunicación, (INDECI-Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018); que se instauró con La Ley N° 29664, (2011).

Asimismo, existe la necesidad de capacitar a los profesionales y a la población frente a estas situaciones de emergencias aplicando protocolos establecidos por el sistema para aminorar la vulnerabilidad de la población, (CENEPRED, 2016). Formando brigadistas de intervención inicial a través de coaching, adquiriendo competencias específicas necesarias para desplegar acciones inmediatas de respuesta y rehabilitación ante la emergencia, (Sánchez & Caldon, 2019).

Por tanto, los brigadistas de intervención inicial tienen la función y el compromiso del coaching de brigadas comunales, tanto es así que en la región La Libertad, durante los años 2010 al 2021, 290 brigadistas capacitaron aproximadamente a 4215 brigadistas comunales en 154 comunidades, lo que representa el 4.8%(154/3196) comunidades capacitadas, observándose con ello una débil relación en el Engagement con respecto a las habilidades de liderazgo, autoeficacia, conciencia de sí mismo, autoestima y empatía para una respuesta adecuada ante una emergencia y/o desastre, (CPED-Libertad, 2022).

En tal sentido el coaching podría tener un rol importante al aumentar el rendimiento y promoviendo el desarrollo de la identidad profesional hasta alcanzar el mayor potencial, influyendo en los demás de una manera positiva, (Deiorio et al., 2016). Es por ello, que los individuos o grupos de personas necesitan formular objetivos cuantificables a lo largo del tiempo, con la aplicación de métodos estratégicos para alcanzarlos, (Muñoz & Díaz, 2014).

Por otro lado, el engagement, representa un constructo emocional y mental relacionado con el trabajo, midiéndolos en sus tres subcomponentes: vigor, dedicación, vigor y absorción, (Schaufeli et al., 2002). El Engagement están en un auge según a los estudios ya mencionados. (Ouweneel et al., 2011); sobre de desarrollo positivo basado en el contexto laboral en el que se desarrollan, (Lu et al., 2011; Dirección Regional de Salud Diresa Junin, 2019). A diferencia del enfoque centrado en los déficits de las personas, esta tendencia trata de descubrir las fortalezas y virtudes de los seres humanos para adquirir una principal productividad y una mejor calidad de vida, (Schaufeli, 2012).

Por tal motivo el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres (CPED) de la Libertad referente a la gestión del riesgo del desastre, además de trabajar en coordinación con instituciones de primera respuesta frente a los desastres con la finalidad de incidir en la mejora del comportamiento de los pobladores pero también comprender el proceso de interacción entre las actividades humanas y la naturaleza para reducir los escenarios de riesgos, (Tu Regional informa, 2017). Por lo que tanto, el coaching y engagement son muy importantes para enfrentar dichos desastres naturales, cada año selecciona y capacita a brigadistas en coaching (proceso de formación educativa, instruccional, informativa, comunicativa y de entrenamiento o adiestramiento), (Quiroz & Muñoz, 2020; Pérez et al., 2019; Bruce Louis et al., 2017).

En este marco de análisis, los brigadistas de intervención inicial, en la formación recibida en el coaching, durante todos estos años, se observa una falta de seguridad por la toma de decisiones frente a las emergencias y la poca capacidad de comprender, organizar, motivar, influir y enfrentar de manera comprometida (engagement) en el lugar de trabajo y con la comunidad, ante una situación emergencia especialmente con .la población vulnerable. Es por ello que

se plantea la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre el Coaching y el engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad, en los meses enero-mayo, 2022?

Para justificar el presente estudio de investigación desde un enfoque teórico, está basado en las variables a estudiar permitiendo comprobar la magnitud de los efectos positivos del coaching en los brigadistas de intervención inicial o diseñar nuevas estrategias para lograr las competencias necesarias y responder adecuadamente ante una emergencia; así como conocer el desempeño que pueden realizar en un trabajo preventivo de información, comunicación y educación en sectores poblacionales vulnerables en caso de desastres naturales, (Fernández, 2022; INDECI, 2014) en relación al engagement de las personas y comunidades que los mantendrá conectados con sus roles en los aspectos emocional, físico y cognitivo.

Desde un enfoque práctico, la razón para la elección de este tema de investigación, es la falta de información sobre la relación entre el coaching y el engagement, teniendo en consideración que a nivel nacional, en los últimos 10 años, del total de brigadistas de intervención inicial formados, solo permanecen en calidad de activos un promedio de 56% (8,500/4,785), lo que nos lleva a replantear medidas adecuadas en la selección y formación de los nuevos brigadistas comprometidos en responder oportunamente frente a una emergencia o desastre.

Con respecto al enfoque metodológico trata de explicar la correlación de variables y relación directa y significativa del coaching en el engagement, se podrá dar paso a futuras investigaciones y de esta manera extrapolar los resultados en brigadistas de otras regiones, con el fin de mejorar el trabajo en beneficio de la población vulnerable.

En tal sentido, el presente estudio adquiere una gran relevancia social, puesto que las estrategias psicosociales que se ejecuten podrían disminuir la población vulnerable frente a los efectos de fenómenos naturales y antrópicos.

Por tanto, si se confirma dicha relación podríamos contar con herramientas estratégicas importantes en la gestión del riesgo de los desastres.

Corresponde plantear los objetivos de esta investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el Coaching y engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad-2022, asimismo, se propuso los objetivos específicos:

a) Identificar el nivel de engagement en brigadistas intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad; b) Establecer la relación entre la dimensión autoeficacia del Coaching con nivel de engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.

c) Establecer la relación entre la dimensión autoestima del Coaching con nivel de engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad; d) Establecer la relación entre la dimensión conciencia de sí mismo del Coaching con nivel de engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad; e) Establecer la relación entre la dimensión empatía del Coaching con nivel de engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.

Es importante resaltar que la hipótesis planteada fue; Existe relación directa y significativa entre el Coaching y el nivel engagement en los brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad en los meses enero-mayo, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En una búsqueda exhaustiva de referencias bibliográficas con respecto al estudio, no se han encontrado investigaciones específicas sobre la relación entre coaching y el engagement en brigadistas ya sea a nivel internacional, nacional, local como:

Por otro lado, Proaño quien hizo un estudio en Ecuador (2020); objetivo determinar el engagemental trabajo de la Pontificia Universidad Católica, diseño de investigación fue cuantitativa, con una muestra 223 participantes; con el instrumento de una encuesta, se obtuvo como resultado un alto nivel de la variable engagement reflejado en las dimensiones vigor con un 5.30, dedicación con 5.46 y absorción con 4.99; concluyendo que en todos sus procesos de medición presentaron un alto nivel.

De igual modo Carrillo, quien hizo un estudio en Ecuador, (2020). analizar la variable Work engagement en profesionales de la salud del primer nivel de atención de los Distritos 24D02 y 24D01 diseño de investigación fue descriptivo, transversal, con una muestra 177 personal de salud; mediante el instrumento cuestionario, se obtuvo como resultado un nivel alto en la dimensión Engagement; con un coeficiente de confiabilidad 0,802 del Alfa de Cronbach, concluyendo con un nivel alto de engagement en el personal de salud y un valor significativo de satisfacción en su vocación y afecto hacia el pacientes.

Por otro lado, Bravo quien hizo un estudio en Perú, (2021); objetivo determinar la relación que existe entre el engagementy el desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud de Chepén, diseño de investigación fue no experimental, corte transversal, correlacional, con una muestra 195 profesionales, mediante el instrumento encuesta, se obtuvo como resultado un 59.5% de engagement quedando en un alto nivel de desempeño laboral, un 56.9%, de relación positiva concluyendo con una relación positiva y fuerte entre el engagementy el desempeño laboral.

De igual modo Azabache, quien hizo un estudio en Perú,(2020). Objetivo determinar la relación entre el Coachingy el desempeño laboral en una empresa distribuidora de Lima, diseño de investigación fue correlacional simple,

transversal, con una muestra 80 trabajadores; mediante el instrumento el cuestionario, se obtuvo como resultado descriptivos la variable Coaching con 55% de los trabajadores se encontró en el nivel medio; concluyendo que existe relación inferencial y una correlación positiva muy fuerte entre el Coaching y el Desempeño Laboral.

De igual modo Ramírez, quien hizo un estudio en Perú,( 2019). Objetivo diseñar un programa de coaching para contribuir el engagement en los docentes, diseño de investigación fue mixto cuantitativo y cualitativo, con una muestra 115 docentes; mediante el instrumento encuesta, entrevista, se obtuvo como resultado; un 72 % un nivel medio, un 15% un nivel bajo y un 13 % se ubica en nivel alto; concluyendo que existe correlación moderada, significativa entre engagement y coaching se logró describir el nivel global de engagement y en sus dimensiones vigor, dedicación y absorción

En cuanto a los antecedentes teóricos de las variables de investigación, se puede evidenciar que a lo largo de la historia de la humanidad ha enfrentado y respondido a las emergencias y desastres de pequeña y gran escala, por lo que se han tomado diversas medidas que contribuyen a paliar los efectos psicofisiológicos y socioeconómicos. -consecuencias económicas provocadas por fenómenos naturales y humanos, especialmente en países subdesarrollados, que se caracteriza por enfrentar más amenazas. Así, estas variables de estudio contribuirán de manera influyente para el alivio de esta condición con un entrenamiento adecuado, en favor del compromiso correspondiente.

El Coaching como proceso de formación te permite ganar la confianza necesaria para identificar en el interior, el reconocimiento de tu potencial, para facilitar el logro de tus metas, ese es un camino que no se hace solo, sino que se arraiga en el diálogo, creando dudas y cambiando escenarios futuros basadas en objetivos a corto y largo plazo, (ASESCO, 2018). Asimismo, conceptualizar el coaching como una ayuda al desarrollo de las personas y la creación de objetivos, identificar las estrategias, para gestionar los desafíos existentes y potenciales, mejorar el desempeño actual de las tareas que realizan, y promover

el desarrollo de habilidades aprendidas en el transcurso de la vida, para así poder alcanzar su máximo potencial, (Whitmore, 2011).

Asimismo, el coaching es un proceso de formación temática continua, demostrada por la capacidad de un líder para tomar acciones codificadas para lograr objetivos comunes con resultados útiles en una organización, convirtiéndose en una herramienta fundamental para poder comprender las realidades individuales o colectivas y sacar el máximo provecho de ellos. el potencial humano, (Ward, 2020). Por lo tanto, el coaching se esfuerza por potenciar las capacidades de los entrenadores que se interesan por el desarrollo individual y colectivo del equipo, visualizando planes, procedimientos, liderazgo estratégico con competencias y habilidades, tiene como objetivo buscar la transformación organizacional para potenciar el talento individual, empoderándolos en la determinación de decisiones, (Murillo, 2012).

Dando; como énfasis a las características del coaching, donde los más importante son: a) primero el feed back: se trata del trabajo de aprendizaje personalizado en el que se establecen relaciones interpersonales para el diálogo y el aprendizaje que lleva al crecimiento; b) segundo la claridad: en base a sus métodos de coaching y procedimientos objetivos de entrenamiento y observación de eventos; c) tercero la paciencia: y el tiempo es el punto clave para alcanzar la confianza en el equipo; d) cuarto la confidencialidad: es la mantención de la información para conservar la confianza y credibilidad del equipo, (Hersey & Blanchard, 1969)

Por consiguiente; e) quinto el respeto: mantenerlo en todo momento como base de la relación durante el entrenamiento; f) sexto la empatía: es la comprensión e interiorización de la realidad que siente cada miembro del equipo; g) séptimo la mutualidad: tener una visión de comprometerse y promover el desarrollo y mejoras continua hacia una misma meta en beneficio de todos, (Hersey & Blanchard, 1969).

Así, el coaching se basa en la teoría de la inteligencia emocional que contribuye a nuevos medios para encontrar la armonía entre las emociones. como: a) la autoeficacia se refiere a la confianza en las habilidades y la

capacidad de un individuo para lograr los objetivos deseados que representan gran influencia en sus pensamientos, sentimientos y comportamiento de las personas; b) la autoestima es el desarrollo de la capacidad de creer en el crecimiento de las propias capacidades, de sentirse digno de ellas; c) la conciencia de sí mismo, viene hacer el autoconocimiento interno del propio pensamiento en la cual somos conscientes de algunos aspectos de nosotros mismos, (Bandura, 1988; Goleman, 1998).

Además; d) la empatía es la capacidad de discernir el estado emocional de los demás que entiende razonable y objetivamente los sentimientos y las emociones lo que motiva a las personas a ayudarse entre sí; es el crecimiento de la capacidad de creer en el crecimiento de la propia capacidad, de sentirse digno de ella, (Hogan, 1969).

Por otro lado; en los años 1990 el término del engagement no estuvo del todo claro pero fue utilizado por primera vez por la organización Gallup. Es así que distintas organizaciones tomaran el término; y el Diccionario de Merriam-Webster describen el engagement como el compromiso, la pasión, el entusiasmo, la absorción, la participación, el esfuerzo aunado de la energía y como el estado de estar en marcha,(Wah, 1999; Schaufeli, 2012); dentro de este orden de ideas Kahn, (1990); refiere que la clave del engagement se encuentra en el contexto organizacional y es parte del derecho propio que conlleva un componente conductual-energético (vigor), emocional (dedicación) y cognición (absorción).

Siendo así que el Engagement da un valor en la función del trabajo de la organización creando un efecto de interacciones positivas, esto a su vez fortalece y aumenta la felicidad de los colaboradores, en sus niveles de bienestar, (Hobfoll et al., 2003; Bandura et al., 1997; Rosenbluth & Diane, 1992). Según evidencias empíricas de varios estudios donde identificaron al engagement efectos en la salud como menores niveles de tensión nerviosa, depresión y de trastornos psicósomáticas, (Schaufeli et al., 2003; Demerouti et al., 2001). Del mismo modo, y en conjunto el coaching y el engagement tienen un efecto positivo, de forma gradual e incremental, a través de la autoconfianza



y donde los trabajadores o colaboradores de la organización aumentan su nivel de implicación, (López & Moreno, 2013).

### III. METODOLOGÍA

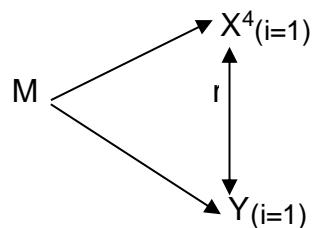
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

Fue aplicada, buscando resolver un problema existente a través del conocimientos teóricos con base científica, (Concytec, 2018).

##### 3.1.2 Diseño de Investigación

Es no experimental, correlacional de corte transversal, descriptivo, cabe señalar que en este proceso no se manipulan las variables, solo se determinaron hechos o fenómenos pasados, (Hernandez & Mendoza, 2018).



Dónde:

M = Muestra

X = Coaching y sus dimensiones como la autoeficacia, autoestima, conciencia de sí mismo y la empatía

Y = Engagement

r = Correlación y relación de las variables.

## **3.2 Variables y Operacionalización**

### **Variables**

#### **Variable 1**

- Coaching

#### **Dimensiones:**

- . Autoeficacia
- . Autoestima
- . Conciencia de sí mismo
- . Empatía

#### **Variable 2**

- Engagement

#### **Dimensiones:**

- . Vigor
- . Dedicación
- . Absorción

-Es necesario mencionar que la matriz de operacionalización de variables se encuentra (Anexo 1).

## **3.3 Población (criterios de selección), muestreo y unidad de análisis**

### **3.3.1 Población muestral**

Conformado por 260 Brigadistas de Intervención Inicial que participaron de uno o más coaching en el Centro de Prevención y Control de Emergencias y Desastres de La Libertad.

#### **Criterio de selección**

- **Criterios de inclusión**
  - Ser trabajador que labore en la institución mayor de un año de servicio
  - No tener problemas de enfermedad mental al realizar la encuesta
  - Comprometerse a participar del estudio voluntariamente

- **Criterios de Exclusión**
  - No estar capacitado físicamente al momento de responder el cuestionario.
  - Estar de vacaciones, licencia y/o no encontrarse en su puesto de trabajo durante de la aplicación del cuestionario.

### **3.3.2 Muestreo**

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia tomándose al 100% de Brigadistas de Intervención Inicial que participaron de uno o más coaching en el Centro de Prevención y Control de Emergencias y Desastres de La Libertad.

### **3.3.3 Unidad de análisis**

Brigadistas de intervención inicial del Centro de Prevención y Control de Emergencias y Desastres de La Libertad, que cumplan con los criterios de inclusión.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **3.4.1 Técnica**

En el presente estudio se aplicó la técnica de encuesta, para ambas variables por ser una técnica ampliamente utilizada como procedimiento en los diversos estudios ya que permite la obtención de datos de una forma eficaz y rápida, (Hernandez & Duana, 2020).

### **3.4.2 Instrumentos de recolección de datos**

Se recopiló la información a través de cuestionarios para ambas variables.

En cuanto al primer instrumento de Coaching, está conformado por 4 dimensiones dividido en 28 ítems, se tuvo en cuenta las escalas para medir las dimensiones Autoeficacia, Autoestima, Empatía, Conciencia de sí mismo; fue Adaptado, validado por Ninatanta y

Lora (2022) para su medición se utiliza la escala Likert que va desde 1= Muy en desacuerdo a 5= Muy de acuerdo que permitieron analizar la confiabilidad y consistencia interna. Esta escala se manejó para categorizar cada dimensión en tres niveles: Alta, media y Baja (Anexo3).

La validación y confiabilidad del cuestionario de coaching fue validado por cinco jueces expertos coeficiente de concordancia de los jueces expertos fue mayor de 90%, siendo los criterios utilizados en la evaluación la pertinencia, relevancia, claridad con un valor V AIKEN 1.0, con un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.840$  ( $\alpha > 0.70$ ) (Anexo 6.1) y se respaldan en el estudio de validación psicométrica en campo prueba piloto aplicado a 30 participantes (Anexo 6), y la respectiva ficha técnica (Anexo3.1).

Con respecto al segundo instrumento de engagement se realizó por medio de la Escala UTRECH de Engagement, diseñado y constituido por, (Bakker & Demerouti, 2013), abordando sus tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, y validado por Muñoz y Lora, 2020, el cual fue validado por 5 jueces expertos, consta 17 ítems, según escala de Likert con 7 alternativas. Esta escala se manejó para categorizar cada dimensión en tres niveles: Alta, media y Baja. (Anexo 2)

La validación y confiabilidad del cuestionario de engagement, fue validado por cinco jueces expertos coeficiente de concordancia de los jueces expertos fue mayor de 90%, siendo los criterios utilizados en la evaluación la pertinencia, correspondencia lógica, coherencia, suficiencia y viabilidad respaldan en el estudio de validación psicométrica en campo (Estudio Piloto) (Anexo7 y 7.1) y ficha técnica (Ver Anexo 2.1).

### **3.5 Procedimiento:**

Para la ejecución del presente estudio, se gestionó el permiso correspondiente al Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de la Región La Libertad, con el fin de aplicar los cuestionarios digitales a cada uno de sus brigadistas, el cual se realizó mediante la herramienta virtual Google forms, cuestionario de Engagement. Con el consentimiento informado y aceptado participar en el estudio. (Anexo 9).

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Para representar los resultados que se obtuvo, La información recabada se organizó en Excel, la base de datos se analizó de acuerdo a los objetivos de estudio, mediante la tabla cruzada considerando la categoría de cada variable, la elaboración de base de datos fue consecuencia del trabajo de campo determinada en la muestra de estudio, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario sobre el coaching y el engagement en brigadistas del Centro de Prevención de Emergencias y Desastres, el procesamiento se realizó con el análisis estadístico utilizando el programa SPSS versión 26 (Anexo 10).

Luego se realizó un análisis inferencial y en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se determinó que los datos correspondientes a las variables no siguen la distribución normal, por lo tanto, se utilizó la prueba estadística no paramétrica de Tau-b Kendall (Anexo 8).

### **3.7 Aspectos éticos**

En el presente trabajo de investigación se tuvo en cuenta los principios éticos establecidos en la declaración del Informe, (González et al., 2011). (Belmont, 1979), el cual es esencial en las investigaciones con participaciones de seres humanos bajo tres principios éticos básicos que regulan la investigación ética: respeto a las personas, beneficencia y justicia. Así como la confidencialidad, el consentimiento informado y el anonimato de cada participante por la información brindada en la investigación. Para garantizar la originalidad de este trabajo, se utilizó el software tipográfico "Turnitin" como herramienta para verificar ciertos

contenidos no originales mediante la comparación de documentos enviados a diferentes fuentes y diferentes bases de datos, (Universidad Cesar Vallejo, 2020).

## IV.RESULTADOS

**Tabla 1**

*El Coaching y su relación con el nivel de engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad, enero -mayo 2022*

Engagement	Coaching						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Deficiente	1	0.4%	1	0.4%	0	0.0%	2	0.8%
Regular	0	0.0%	24	9.2%	0	0.0%	24	9.2%
Bueno	0	0.0%	55	21.2%	179	68.8%	234	90.0%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0.4%</b>	<b>80</b>	<b>30.8%</b>	<b>179</b>	<b>68.8%</b>	<b>260</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia

Tau-b de Kendall	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,501	,045	5,859	0,000

En la tabla 1, los resultados evidencian las relaciones entre engagement y coaching, encontrándose que el 68.8% manifiestan que el coaching y el engagement se encuentran en niveles buenos; el 21.2% considera al coaching como regular y bueno al engagement, con los cual logran cambiar el estado psicológico y el control de manera positiva al estado físico, emocional y cognitivo en el centro de labores.

La prueba de Tau-b de Kendall resulta (Tau-b=0.501), la misma que indica que existe una relación moderada y significativa ( $p=0.000$  y  $p < 0.05$ ) entre el Coaching y el nivel de engagement en brigadistas de intervención inicial en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.



**Tabla 2**

*Nivel de engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad, enero - mayo 2022*

<b>Engagement</b>	<b>Escala</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Deficiente	17 – 68	2	0.8%
Regular	69 – 94	24	9.2%
Bueno	95 – 119	234	90.0%
<b>Total</b>		<b>260</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 2, se muestran los niveles de engagement en brigadistas de intervención inicial, encontrándose que la gran mayoría a razón del 90.0% reporta un nivel bueno, el 9.2% un nivel regular y solamente el 0.8% un nivel deficiente de engagement. Por lo que los brigadistas opinan que el entrenamiento recibido es importante logrando un nivel de engagement para prevenir las emergencias y desastres.

**Tabla 3**

*Relación entre la dimensión autoeficacia del Coaching y el nivel de engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad, enero -mayo 2022*

Engagement	Autoeficacia						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Deficiente	0	0.0%	2	0.8%	0	0.0%	2	0.8%
Regular	0	0.0%	24	9.2%	0	0.0%	24	9.2%
Bueno	0	0.0%	73	28.1%	161	61.9%	234	90.0%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>99</b>	<b>38.1%</b>	<b>161</b>	<b>61.9%</b>	<b>260</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia

Tau-b de Kendall		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,423	0,040	5,843	0,000

En la tabla 3, los resultados evidencian las relaciones entre engagement y la autoeficacia del coaching encontrándose que el 61.9% manifiestan que la dimensión autoeficacia del coaching y el nivel de engagement como buenos, el 28.1% considera la autoeficacia como regular y bueno al engagement, por lo tanto, se deduce que la mayoría de los brigadistas encuestados asumen que tienen confianza en sí mismos y alto compromiso para superar las adversidades y los desafíos ante una emergencia.

La prueba de Tau-b de Kendall resulta (Tau-b=0.423), la misma que indica que existe una relación moderada y significativa ( $p=0.000$  y  $p < 0.05$ ) entre la autoeficacia y el nivel engagement en brigadistas de intervención inicial en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.

**Tabla 4**

*Relación entre la dimensión autoestima del Coaching y el nivel de engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad, enero -mayo 2022*

Engagement	Autoestima						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Deficiente	0	0.0%	2	0.8%	0	0.0%	2	0.8%
Regular	0	0.0%	24	9.2%	0	0.0%	24	9.2%
Bueno	0	0.0%	28	10.8%	206	79.2%	234	90.0%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>54</b>	<b>20.8%</b>	<b>206</b>	<b>79.2%</b>	<b>260</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia

Tau-b de Kendall		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,648	0,051	5,983	0,000

En la tabla 4, los resultados evidencian las relaciones entre engagement y la autoestima, encontrándose que el 79.2% consideran que la dimensión autoestima del coaching y el nivel de engagement como buenos, el 10.8% considera la autoestima como regular y bueno al engagement, lo que indica que la mayoría de los brigadistas encuestados tienen plena confianza en su capacidad de auto valorarse y disfrutar de un estado psicológico positivo en el centro de trabajo.

La prueba de Tau-b de Kendall resulta (Tau-b=0.648), la misma que indica que existe una relación moderada y significativa ( $p=0.000$  y  $p < 0.05$ ) entre la autoestima y el nivel de engagement en brigadistas de intervención inicial en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.

**Tabla 5**

*Relación entre la dimensión conciencia de sí mismo del Coaching y el nivel de engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad, enero -mayo 2022*

Engagement	Conciencia de sí mismo						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Deficiente	2	0.8%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.8%
Regular	7	2.7%	17	6.5%	0	0.0%	24	9.2%
Bueno	0	0.0%	141	54.2%	93	35.8%	234	90.0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>3.5%</b>	<b>158</b>	<b>60.8%</b>	<b>93</b>	<b>35.8%</b>	<b>260</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia

Tau-b de Kendall		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,365	0,042	5,140	0,000

En la tabla 5, los resultados evidencian las relaciones entre engagement y la conciencia de mis mismo, encontrándose que el 35.8% manifiestan que la dimensión conciencia de sí mismo del coaching y el engagement como buenos, el 54.2% considera la conciencia de sí mismo como regular y bueno al engagement, estos hallazgos revelan que la conciencia de sí mismo se relaciona con el engagement en los brigadistas al comprender que el estado emocional positivo repercute en la labor que realizan en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.

La prueba de Tau-b de Kendall resulta (Tau-b=0.365), la misma que indica que existe una relación moderada y significativa ( $p=0.000$  y  $p < 0.05$ ) entre la conciencia de sí mismo y el nivel de engagement en brigadistas de intervención inicial en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.

**Tabla 6**

*Relación entre la dimensión empatía del Coaching y el nivel de engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad, enero -mayo 2022*

Engagement	Empatía						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Deficiente	2	0.8%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.8%
Regular	17	6.5%	7	2.7%	0	0.0%	24	9.2%
Bueno	0	0.0%	136	52.3%	98	37.7%	234	90.0%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>7.3%</b>	<b>143</b>	<b>55.0%</b>	<b>98</b>	<b>37.7%</b>	<b>260</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia

Tau-b de Kendall	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,482	0,043	5,666	0,000

En la tabla 6, los resultados evidencian las relaciones entre engagement y la empatía, encontrándose que el 37.7% considera a la dimensión empatía del coaching y al engagement como buenos, el 52.3% considera la empatía como regular y bueno al engagement, estos hallazgos expresan que la empatía se relaciona con el engagement al manifestar que un estado emocional positivo repercute en la labor que realizan en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.

La prueba de Tau-b de Kendall resulta (Tau-b=0.482), la misma que indica que existe una relación moderada y significativa ( $p=0.000$  y  $p < 0.05$ ) entre la empatía y el nivel engagement en brigadistas de intervención inicial en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.

## V. DISCUSIÓN

Este estudio busca relacionar la variable coaching con la variable engagement, debido a la trascendencia que representan y asimismo poder determinar la relación en el engagement en los brigadistas de intervención inicial garantizando la autosuficiencia para poder brindar una respuesta rápida para ayudar a las personas afectadas por desastres y emergencias de cualquier índole (fenómenos naturales, actividades humanas, brotes, epidemias, conflictos o cualquier otra amenaza).

En la tabla 1 los hallazgos evidencian las relaciones entre engagement y coaching en brigadistas de intervención inicial en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad, encontrándose que el 68.8% manifiestan que el coaching y el engagement se encuentran en niveles buenos; el 21.2% considera al coaching como regular y bueno al engagement, con los cual logran cambiar el estado psicológico y el control de manera positiva al estado físico, emocional y cognitivo en el centro de labores. Concluyendo a través de la aplicación de la prueba de Tau-b de Kendall ( $Tau-b=0.501$ ), la misma que indica que existe una relación directa, moderada y significativa ( $p=0.000$  y  $p < 0.05$ ) en el coaching y el engagement.

Por lo tanto, es preciso señalar que el coaching podría tener un rol importante al incrementar el rendimiento y promoviendo el desarrollo de la identidad profesional hasta alcanzar el mayor potencial, influyendo en los demás de una manera positiva, (Deiorio et al., 2016). Mientras que el engagement, representa un constructo psicológico relacionado con el trabajo mental, midiéndolos en sus tres subcomponentes que vienen hacer: el vigor, la dedicación, y la absorción. Los hallazgos mencionados guardan ciertas semejanzas con lo que encontró Carrillo en Ecuador, (2020) quien entre su resultados identifico nivel alto con respecto a la categorización de las dimensiones del engagement; con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach 0.802, llegando a concluir que el engagement en los profesionales de salud se encuentra en un nivel alto de y un valor significativo; ya que la satisfacción de su vocación con el vínculo afectivo que han desarrollado con sus pacientes es realmente significativo.

En este mismo orden de ideas Ramírez en Perú, ( 2019); en su estudio llego a concluir que existe correlación moderadamente significativa entre engagement y coaching ( $\rho=,403$   $p<0,01$ ). Los investigadores (Bandura, 1988; Goleman, 1998). Mencionan que el coaching es parte de una teoría de la inteligencia emocional que trata de construir nuevos medios para encontrar la armonía entre las emociones. Así como indica (Ward, 2020) quien manifiesta que el coaching es un proceso de formación temática continua, demostrada por la capacidad de un líder para tomar acciones codificadas para lograr objetivos comunes con resultados útiles en una organización, convirtiéndose en una herramienta fundamental para poder comprender las realidades individuales o colectivas y sacar el máximo provecho del potencial humano.

En la tabla 2 se muestran los niveles de engagement en brigadistas de intervención inicial, encontrándose que la gran mayoría a razón del 90.0% reporta un nivel bueno, el 9.2% un nivel regular y solamente el 0.8% un nivel deficiente de engagement. Por lo que los brigadistas manifiestan que el entrenamiento recibido es importante ya que permite lograr un nivel óptimo de engagement para prevenir las emergencias y desastres. Es así que el Engagement da un valor en la función del trabajo de la organización creando un efecto de interacciones positivas, esto a su vez fortalece y aumenta la felicidad de los colaboradores, en sus niveles de bienestar en general (Hobfoll et al., 2003; Bandura et al., 1997; Rosenbluth & Diane, 1992).

Estos hallazgos presentan ciertas similitudes con lo que encontró Bravo en Perú, (2021); quien entre sus hallazgos identificó que el 59.5% de la muestra indicó que el engagement se encuentra en alto nivel; asimismo Proaño en Ecuador (2020) obtuvo como resultado un alto nivel de engagement, reflejado en las dimensiones vigor con un 5.30, dedicación con 5.46 y absorción con 4.99; concluyendo de la calificación entendida como alto nivel en todos sus procesos de medición.

En la tabla 3 se muestran los resultados que evidencian las relaciones entre engagement y el componente autoeficacia del coaching identificándose que el 61.9% manifiestan que el componente autoeficacia del coaching y el nivel de engagement como buenos, el 28.1% considera la autoeficacia como regular

y bueno al engagement, por lo tanto, se deduce que la mayoría de los brigadistas encuestados asumen que tienen confianza en sí mismos y alto compromiso para superar las adversidades y los desafíos ante una emergencia y a través de la prueba de Tau-b de Kendall que resulta ( $Tau-b=0.423$ ,  $p=0.000$  y  $p < 0.05$ ). Concluyo que existe una relación moderada y significativa entre la autoeficacia y el nivel engagement en brigadistas de intervención inicial en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.

Estos hallazgos presentan ciertas similitudes con los que pudo encontrar Azabache Perú,(2020) quien obtuvo como resultado descriptivos en relación al coaching que el 55% de los colaboradores se encuentran en el nivel medio. Al respecto (Bandura, 1988; Goleman, 1998). Manifiestan que la autoeficacia se refiere a la confianza en las habilidades y la capacidad de un individuo para lograr los objetivos deseados que representan gran influencia en sus pensamientos, sentimientos y comportamiento de las personas.

En la tabla 4 los resultados muestran la relación entre engagement y la autoestima, encontrándose que el 79.2% consideran que la dimensión autoestima del coaching y el nivel de engagement como buenos, el 10.8% considera la autoestima como regular y bueno al engagement, lo que indica que la mayoría de los brigadistas encuestados tienen plena confianza en su capacidad de auto valorarse y disfrutar de un estado psicológico positivo en el centro de trabajo. Con la aplicación de la prueba de Tau-b de Kendall cuyo resultado es ( $Tau-b=0.648$ ,  $p=0.000$  y  $p < 0.05$ ) se evidencia que existe una relación moderada y significativa entre la autoestima y el nivel de engagement en brigadistas de intervención inicial en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.

Al respecto (Bandura, 1988; Goleman, 1998). Manifiestan que la autoestima es el desarrollo de la capacidad de creer en el crecimiento de las propias capacidades, de sentirse digno de ellas, asimismo (López & Moreno, 2013) mencionan al coaching y el engagement como un conjunto que cuentan con un efecto positivo, de forma gradual e incremental, a través de la autoconfianza y donde los trabajadores o colaboradores de la organización aumentan su nivel de compromiso.



En la tabla 5 los hallazgos muestran la relación entre engagement y el componente conciencia de sí mismo del coaching, encontrándose que el 35.8% de los encuestados mencionan que el componente conciencia de sí mismo del coaching y el engagement como buenos, el 54.2% considera la conciencia de sí mismo como regular y bueno al engagement, por lo que estos hallazgos revelan que la conciencia de sí mismo se relaciona con el engagement en los brigadistas al comprender que el estado emocional positivo repercute en la labor que realizan en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad. Y los resultados de la prueba de Tau-b de Kendall ( $Tau-b=0.365$ ,  $p=0.000$  y  $p < 0.05$ ), indican que existe una relación moderada y significativa entre el componente conciencia de sí mismo del coaching y el nivel de engagement en brigadistas de intervención inicial en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.

Al respecto (Bandura, 1988; Goleman, 1998). Afirman que la conciencia de sí mismo, viene hacer el autoconocimiento interno del propio pensamiento en la cual somos conscientes de algunos aspectos de nosotros mismos.

En la tabla 6 los hallazgos encontrados evidencian la relación entre engagement y el componente empatía del coaching, identificándose que el 37.7% considera al componente empatía del coaching y al engagement en niveles buenos, el 52.3% considera la empatía como regular y bueno al engagement, estos hallazgos expresan que la empatía se relaciona con el engagement al manifestar que un estado emocional positivo repercute en la labor que realizan en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad. Los resultados de la prueba de Tau-b de Kendall ( $Tau-b=0.482$ ,  $p=0.000$  y  $p < 0.05$ ), muestran que existe una relación moderada y significativa entre la empatía y el nivel de engagement en brigadistas de intervención inicial en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.

Al respecto (Hogan, 1969). Manifiesta que la empatía es la capacidad de discernir el estado emocional de los demás que entiende razonable y objetivamente los sentimientos y las emociones lo que motiva a las personas a ayudarse entre sí; es el crecimiento de la capacidad de creer en el crecimiento de la propia capacidad, de sentirse digno de ella. Asimismo (Hersey & Blanchard,

1969). Mencionan que la empatía se refiere a la comprensión e interiorización de la realidad que siente cada miembro integrante del equipo.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. El coaching se relaciona directa y moderada con el engagement con un (Tau-b=0.501) y con un valor de significancia (p=0.000) en los brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.
2. El nivel de engagement en los brigadistas fue de 90.0% calificado como un nivel bueno, mientras el nivel regular reporta 9.2% y solamente el 0.8% un nivel deficiente.
3. La dimensión autoeficacia del coaching se relaciona con el nivel engagement con un (Tau-b=0.423) un valor de significancia (p=0.000) en los brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.
4. La dimensión autoestima del coaching se relaciona con el nivel engagement con un (Tau-b=0.648); y un valor de significancia (p=0.000) en los brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.
5. La conciencia de sí mismo del coaching se relaciona con el nivel de engagement con un (Tau-b=0.365); y un valor de significancia (p=0.000) en los brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.
6. La empatía del coaching se relaciona con el nivel de engagement con un (Tau-b=0.482) y un valor de significancia (p=0.000) en los brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere al Centro de Prevención de Emergencias y Desastres seguir formando brigadistas de intervención inicial, con una plataforma de desarrollo de personas en coaching que ayuden a construir equipos más competitivos en la gestión del riesgo del desastre para responder ante una emergencia y/o desastre.
2. Se sugiere en el proceso de selección de brigadistas de intervención inicial, que la evaluación psicológica esté garantizada con profesionales con experiencia en evaluar comportamientos en situaciones de máximo estrés para responder con compromiso y responsabilidad ante una emergencia o desastre.
3. Se sugiere desarrollar, de manera integral dentro del curso de brigadistas de intervención inicial, temas con énfasis en las habilidades sociales: autoeficacia, autoestima, conciencia en sí mismo y empatía que permitirán asumir, con responsabilidad y compromiso sus actividades en situaciones de emergencias y desastres.

## REFERENCIAS:

- Asociación Española de coaching ASESICO. (2018). *EL COACHING SE HACE MAYOR El Libro Blanco del Coaching* (E. C. Rojo (ed.)). <https://www.asescoaching.org/el-libro-blanco-del-coaching/>
- Azabache Meza, A. P. X. (2020). Coaching y desempeño laboral en una empresa distribuidora del Cercado de Lima. In *Universidad Cesar Vallejo*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48921/Azabache\\_MAPX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48921/Azabache_MAPX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baessler, J., & Schwarzer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia: adaptación española de la Escala de Autoeficacia general. *Measuring Optimistic Self-Beliefs: A Spanish Adaptation of the General Self-Efficacy Scale*, 2(1), 1–8.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 1–9. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original3.pdf>
- Bandura, A. (1988). Organizational Application of Social Cognitive Theory. *Australian Journal of Management*, 13(2), 275–302.
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13(2), 158–166. <https://www.proquest.com/docview/220140280?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Belmont. (1979). Observatori de Bioètica I Dret. Informe de Belmont Principios y Guías Éticas para la protección de los sujetos humanos de investigación. In *Observatori de National Institutes of Health* (Vol. 1, Issue Departamento de Salud, Educación y Bienestar). [www.bioeticayderecho.ub.es-www.bioeticaidret.cat](http://www.bioeticayderecho.ub.es-www.bioeticaidret.cat)
- Bravo Espinoza, M. B. M. (2021). *Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chépén 2020*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54716>
- Bruce Louis, R., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2017). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amj.2010.51468988>
- Brunsting, J. sadora. (2011). Conditional Cash Transfer Programs!and Civic Participation. *University College Maastricht*, 10(317), 1–32. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/987437>
- Carrillo Vera, P. E. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*, 40(1), 77–89. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1307/6-priscil>

- CENEPRED-Dirección de Gestión de Procesos. (2016). *Guía para formulación del informe de evaluación del impacto de emergencias o desastre*. <https://dimse.cenepred.gob.pe/simse/cenepred/docs/XIX-GUI-guia-EEIED.pdf>
- Centro de Prevención de Emergencias y Desastres la Libertad. (2022). *Brigadistas de Intervención inicial Trujillo-Libertad Data*.
- Concytec. (2018). *Reglamento de clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- D.S.N° 034-2014-PCM del 12.05.14. (2014). *Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres Planagerd 2014-2021*. <https://dimse.cenepred.gob.pe/simse/cenepred/docs/PLANAGERD-2014-2021.pdf>
- Davis, M. H. (1980). A Multidimensional Approach to Individual Differences in Empathy. *The University of Texas at Austin*, 10(1), 1–19. [https://www.uv.es/friasnav/Davis\\_1980.pdf](https://www.uv.es/friasnav/Davis_1980.pdf)
- Decreto Supremo que aprueba el reglamento de la Ley N° 29664, 1 (2011). <https://www.minam.gob.pe/prevencion/wp-content/uploads/sites/89/2014/10/2.-DS-048-2011-Reglamento-Ley-29664.pdf>
- Deiorio, N., Carney, P. A., Kahl, L. E., Bonura, E. M., & Juve, A. M. (2016). Coaching: A new model for academic and career achievement. *Medical Education Online*, 21(1), 1–5. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.3402/meo.v21.33480?needAccess=true>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 279–286. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.86.3.499>
- Dirección Regional de Salud Diresa Junin. (2019). Brigadistas de intervención inicial de Junín fortalecen sus capacidades en importante taller. In *Diresa Junin*. [http://www.diresajunin.gob.pe/noticia/id/2019070926\\_brigadistas\\_de\\_intervencion\\_inicial\\_de\\_junn\\_fortalecen\\_sus\\_capacidades\\_en\\_importante\\_taller/](http://www.diresajunin.gob.pe/noticia/id/2019070926_brigadistas_de_intervencion_inicial_de_junn_fortalecen_sus_capacidades_en_importante_taller/)
- Fernández, R. (2022). *Desastres naturales en el mundo*. Retrieved. <https://es.statista.com/estudio/39680/desastres-naturales-en-el-mundo-dossier-de-statista/>
- Goleman, D. (1998). Emotional intelligence. In *Nueva York: Bantam Books*.
- González, J. A. M., Chapa, G. N., Soto, J. E., & Pérez, L. E. D. (2011). Principio

de ética, bioética Del hombre. In *Principios de ética, bioética y conocimiento del hombre*.

- Hernandez Mendoza, S., & Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, christian P. (2018). *Metodología de la investigacion* (S. A. D. C. V. Mc Graw-Hill INTERAMERICANO EDITORES (ed.); 6a.).
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amj.1969.19201155>
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632–643. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-3514.84.3.632>
- Hogan, R. (1969). Development of an empathy scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 33(3), 307–316. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fh0027580>
- Hubp, J. L. (2001). *Desastres naturales en América Latina. Fondo de Cultura Económica* (F. D. C. Economica (ed.); 1st ed., Issue Historia y períodos). <https://www.buscalibre.pe/libro-desastres-naturales-en-america-latina/9789681664008/p/1036799>
- INDECI-Instituto Nacional de Defensa Civil. (2017). Compendio Estadístico del INDECI 2017-Gestión Reactiva. In *Dirección de Políticas, Planes y Evaluación*. <https://www.indeci.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/201802271714541.pdf>
- INDECI-Instituto Nacional de Defensa Civil. (2018). Fortaleciendo la Respuesta ante Desastres en el Peru : Lecciones Aprendidas del Niño Costero 2017 en el Peru. In *Biblioteca Nacional del Peru*. <http://bvpad.indeci.gob.pe/doc/pdf/esp/doc2678/doc2678-contenido.pdf>
- INEI- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Anuario de Estadísticas Ambientales en el Perú. *Instituto Nacional de Estadística e Informática*, 1–626. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1760/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1760/libro.pdf)
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>. Accessed 14 Aug. 2022.
- León Robles, L. A. (2022). *Coaching educativo y compromiso docente en la Institución Educativa Inmaculada de la Merced, Chimbote 2021*.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85615/León\\_RLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85615/León_RLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- López Mira, L., & Moreno García, J. (2013). Los procesos de coaching como potenciadores del engagement. *Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*, 2(1), 536–550. <https://www.redalyc.org/pdf/3887/388743875013.pdf>
- Lu, C., Siu, O., Chen, W., & Wang, H. (2011). Family mastery enhances work engagement in Chinese nurses: A cross-lagged analysis. *Peking University, Beijing, China*, 78(2011), 100–109. [https://www.academia.edu/28358755/Family\\_mastery\\_enhances\\_work\\_engagement\\_in\\_Chinese\\_nurses\\_A\\_cross\\_lagged\\_analysis](https://www.academia.edu/28358755/Family_mastery_enhances_work_engagement_in_Chinese_nurses_A_cross_lagged_analysis)
- Muñoz Maya, C. M., & Díaz Villamizar, O. L. (2014). *El Coaching y la transformación organizacional: una oportunidad para las Empresas y los Coaches*. 5(11), 62–69. [https://www.academia.edu/23427180/El\\_Coaching\\_y\\_la\\_transformación\\_organizacional\\_una\\_oportunidad\\_para\\_las\\_Empresas\\_y\\_los\\_Coaches](https://www.academia.edu/23427180/El_Coaching_y_la_transformación_organizacional_una_oportunidad_para_las_Empresas_y_los_Coaches)
- Murillo, D. A. (2012). *La gestión de enfermería y los servicios generales de organizaciones sanitarias* (S. A. Díaz de Santo (ed.)). [https://books.google.com.pe/books?id=aN0naemuLSEC&pg=PA122&lpg=PA122&dq=características+citadas+por+Hendricks+\(1996\)&source=bl&ots=MeChIZLTMK&sig=ACfU3U0DBIvcPLiaAFFeJrP6Gnr8oNjli4Q&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwisvtDprcP5AhXiJrkGHXxVCBwQ6AF6BAguEA#v=onepage&](https://books.google.com.pe/books?id=aN0naemuLSEC&pg=PA122&lpg=PA122&dq=características+citadas+por+Hendricks+(1996)&source=bl&ots=MeChIZLTMK&sig=ACfU3U0DBIvcPLiaAFFeJrP6Gnr8oNjli4Q&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwisvtDprcP5AhXiJrkGHXxVCBwQ6AF6BAguEA#v=onepage&)
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., & Schaufeli, W. B. (2011). Flourishing students: A longitudinal study on positive emotions, personal resources, and study engagement. *Department of Social and Organizational Psychology, Utrecht University, P.O.*, 6(2), 142–153. [https://www.academia.edu/23667939/Flourishing\\_students\\_A\\_longitudinal\\_study\\_on\\_positive\\_emotions\\_personal\\_resources\\_and\\_study\\_engagement](https://www.academia.edu/23667939/Flourishing_students_A_longitudinal_study_on_positive_emotions_personal_resources_and_study_engagement)
- Pérez Guerra, Y., Reyes Fonseca, A. L., De la Caridad Matos Vítors, H., & De la Guardia Casate, A. L. (2019). Coaching. Importancia del docente-coach. *Universidad de Ciencias Médicas de Granma*, 23(2), 1–22. <https://www.medigraphic.com/pdfs/multimed/mul-2019/mul192o.pdf>
- Perú. Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI). (2014). *Programa de educación Comunitaria 2014*. <http://bvpad.indeci.gob.pe/doc/pdf/esp/doc2408/doc2408.htm>
- Proaño Rocha, J. del R. (2020). *El engagement en el trabajo en la pontificia universidad católica del ecuador sede esmeraldas, año 2020*. [https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2156/1/PROAÑO\\_ROCHA\\_JACKELINE\\_DEL\\_ROSARIO.pdf](https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2156/1/PROAÑO_ROCHA_JACKELINE_DEL_ROSARIO.pdf)
- Quiroz González, E., & Muñoz Jaramillo, J. T. (2020). El engagement una perspectiva desde las organizaciones saludables. *Editorial Universidad Católica de Colombia*, 9(1), 1–20.



<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/26125>

- Ramírez Bernal, K. L. (2019). *Diseño de un programa de coaching para contribuir en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, Durán - Ecuador 2019*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42522/Ramirez\\_BKL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42522/Ramirez_BKL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self image. In *Princeton: Princeton University Press*.  
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=YR3WCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Rosenberg,+M.+\(1965\).+Society+and+the+adolescent+self+image.+Princeton:+Princeton+University+Press.&ots=rM--H3cCRR&sig=EvfwN4aw9CzMQG-uR8OQni9IFx4#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=YR3WCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Rosenberg,+M.+(1965).+Society+and+the+adolescent+self+image.+Princeton:+Princeton+University+Press.&ots=rM--H3cCRR&sig=EvfwN4aw9CzMQG-uR8OQni9IFx4#v=onepage&q&f=false)
- Rosenbluth, H. F., & Diane, M. P. (1992). *The Customer Comes Second (And Other)*.  
[https://books.google.com.pe/books/about/The\\_Customer\\_Comes\\_Second.html?id=eOpKAAAAYAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/The_Customer_Comes_Second.html?id=eOpKAAAAYAAJ&redir_esc=y)
- Sánchez Noguera, E., & Caldono Alvarado, D. F. (2019). El Coaching empresarial como herramienta para fortalecer las asesorías de los promotores brigadistas 3 en el área de Registros Públicos de la Cámara de Comercio del Cauca. In *Fundación universitaria de Popayán*.  
<http://univdafup.edu.co/repositorio/files/original/d46fc66ff78ad6f1898c8f42eb76b070.pdf>
- Sánchez Ortiz, K. J. (2018). El Fenómeno el niño y la institucionalización de la gestión del riesgo de desastres en el Perú: estudio sobre el funcionamiento de un sistema de gestión pública. In *Universida Cesar Vallejo*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17680/Sanchez\\_OKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17680/Sanchez_OKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? *Utrecht University, The Netherlands, 14(1), 1–9*.  
[https://www.researchgate.net/publication/230580677\\_Work\\_Engagement\\_What\\_Do\\_We\\_Know\\_and\\_Where\\_Do\\_We\\_Go\\_Work\\_Engagement\\_in\\_Everyday\\_Life\\_Business\\_and\\_Academia](https://www.researchgate.net/publication/230580677_Work_Engagement_What_Do_We_Know_and_Where_Do_We_Go_Work_Engagement_in_Everyday_Life_Business_and_Academia)
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3(1), 71-92*.  
<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2003). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology, 10(1), 16–38*.
- Torres Castañeda, A. G. S. (2021). *Coaching Empresarial y el Compromiso Organizacional del Banco Interamericano de Finanzas – Zona Norte, 2020*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61533/Torres\\_CAGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61533/Torres_CAGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Tu Regional informa. (2017). *Brigadas de Salud Alerta contra Emergencias*.  
<http://www.regionlalibertad.gob.pe/noticias/regionales/7390-brigadas-de-salud-alerta-contra-emergencias>
- Universidad Cesar Vallejo. (2020). El administrador TURNITIN (Escuela de Posgrado UCV). *Universidad Cesar Vallejo*, 1(Anti plagio), 1–9.  
<https://docplayer.es/88492079-1-el-administrador-turnitin-escuela-de-posgrado-ucv-apertura-una-cuenta-al-docente-instructor.html>
- Vega Lopez, C. M. (2022). Coaching educativo y pensamiento sistémico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Lima, 2018. In *Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle*.  
[https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6284/Camilin\\_Maikel\\_VEGA\\_LOPEZ\\_1.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6284/Camilin_Maikel_VEGA_LOPEZ_1.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Wah, L. (1999). Engaging employees a big challenge. *Management Review Revista Científica*, 88(9), 1.  
<https://www.proquest.com/openview/2f1df77fd68e51a36e5e213816a11336/1?pq-origsite=gscholar&cbl=41493>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126.  
[https://www.researchgate.net/publication/228352991\\_Authentic\\_Leadership\\_Development\\_and\\_Validation\\_of\\_a\\_Theory-Based\\_Measure](https://www.researchgate.net/publication/228352991_Authentic_Leadership_Development_and_Validation_of_a_Theory-Based_Measure)
- Ward, B. S. (2020). *What Is Leadership?* Business Dotteddash Meredith.  
<https://www.thebalancesmb.com/leadership-definition-2948275>
- Whitmore, J. (2011). *Coaching*.  
[https://www.academia.edu/11996221/COACHING\\_El\\_método\\_para\\_mejorar\\_EL\\_RENDIMIENTO\\_DE\\_LAS\\_PERSONAS](https://www.academia.edu/11996221/COACHING_El_método_para_mejorar_EL_RENDIMIENTO_DE_LAS_PERSONAS)

## ANEXOS

### ANEXO 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
<b>Coaching</b>	Proceso mediante el cual un grupo de personas se reúnen con el fin de crear objetivos, identificar estrategias, gestionar desafíos existentes y potenciales, mejorar el rendimiento de sus labores, promover el desarrollo de habilidades y aprendizajes permanente, para alcanzar su máximo potencial (Deiorio et al, 2016)	Valoración del coaching y sus 4 dimensiones Autoeficacia, autoestima, conocimiento de sí mismo y empatía a través de las respuestas al cuestionario.	Autoeficacia	- Persistencia - Resolución de problemas - Confianza - Manejo de situaciones difíciles	Intervalo 10 ítems Baja (10-23 pts.) Media (24-37 pts.) Alta (38-50 pts.)
			Autoestima	- Dignidad - Cualidades - Capacidad - Actitud positiva - Satisfacción - Auto respeto	Intervalo 9 ítems Baja (9-21 pts.) Media (22-33 pts.) Alta (34-45 pts.)
			Conciencia de sí mismo	- Opinión de los demás - Capacidades de liderazgo - Autocrítica	Intervalo 4 ítems Baja (4-9 pts.) Media (10-15 pts.) Alta (16-20 pts.)

			Empatía	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sensibilidad</li> <li>-Trato humano</li> <li>-Protección</li> <li>-Preocupación</li> </ul>	Intervalo 4 ítems Baja (5-11 pts.) Media (12-18 pts.) Alta (19-25 pts.)
<b>Engagement</b>	Estado mental positivo de realización personal/emocional en base a un estado psicológico relacionado al trabajo, refiriéndose a un estado afectivo y cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular (Salanova et al ,2012),	Cuestionario UTRECHde Engagement, en sus tres dimensiones; Vigor, dedicación, absorción, diseñado y constituido por Shaufeli y Baker (2004) y modificado y adaptado por Muñoz y Lora (2020)	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Energía</li> <li>-Fortaleza</li> <li>-Ganas de Trabajar</li> </ul>	Intervalo 3 ítems Bajo (3-7 pts.) Medio (8-11 pts.) Alto (12-15 pts.)
			Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Entusiasmo</li> <li>-Inspiración</li> <li>-Orgullo</li> </ul>	Intervalo 3 ítems Bajo (3-7 pts.) Medio (8-11 pts.) Alto (12-15 pts.)
			Absorción o sentido de eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Felicidad con el trabajo</li> <li>-Inmersión en el trabajo</li> <li>-Dejarse llevar por el trabajo</li> </ul>	Intervalo 3 ítems Bajo (3-7 pts.) Medio (8-11 pts.) Alto (12-15 pts.)

## ANEXO 2

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

Coaching y su relación con el engagement en brigadistas del Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad -2022

### CUESTIONARIO UTRECH DE ENGAGEMENT

Diseñado y constituido por Shaufeli y Baker (2004) Modificado y validado Muñoz y Lora, 2020

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdcdnO78I\\_-Z4Bg27Q-RonCcLfg\\_85R6pW8hB6MonbcTKueg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdcdnO78I_-Z4Bg27Q-RonCcLfg_85R6pW8hB6MonbcTKueg/viewform?usp=sf_link)

**INSTRUCCIONES GENERALES:** Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esa forma. Si ninguna vez se ha sentido así conteste "1" (uno), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así, teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 7).

Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al menos	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1	2	3	4	5	6	7

		Vigor						
		1	2	3	4	5	6	7
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
5	Soy muy persistente en mi trabajo							
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.							
		Dedicación						
		1	2	3	4	5	6	7
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.							
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
9	Mi trabajo me inspira.							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11	Mi trabajo es retador.							
		Absorción						
		1	2	3	4	5	6	7
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.							
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí							
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							
15	Estoy inmerso en mi trabajo.							
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo.							
17	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.							

#### Categorización de la medición de la variable engagement

Escala	Variable engagement a nivel general		Dimensiones					
			Vigor		Dedicación		Absorción	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Alto	86 pts.	119 pts.	31 pts.	42 pts.	26 pts.	35 pts.	31 pts.	42 pts.
Medio	52 pts.	85 pts.	19 pts.	30 pts.	16 pts.	25 pts.	19 pts.	30 pts.
Bajo	17 pts.	51 pts.	6 pts.	18 pts.	5 pts.	15 pts.	6 pts.	18 pts.

# ANEXO 3

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

Coaching y su relación con el engagement en brigadistas del Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad-2022

## CUESTIONARIO DE COACHING

Autoeficacia (Escala de Baessler y Schwarzer - 1996), Autoestima (Escala de Rosenberg - 1965) Empatía (Interpersonal Reactivity Index de Davis - 1980), Conciencia de sí mismo (Subescala de liderazgo auténtico de Walumbwa et al - 2008)

Adaptado y validado por Ninatanta y Lora 2022.

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdKdnO78I\\_-Z4Bg27Q-RonCcLfg\\_85R6pW8hB6MonbcTKueg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdKdnO78I_-Z4Bg27Q-RonCcLfg_85R6pW8hB6MonbcTKueg/viewform?usp=sf_link)

### INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene por finalidad determinar la relación entre el coaching y el engagement en brigadistas de intervención inicial del Centro de Prevención Y Control De Emergencias y Desastres, La Libertad, 2022. Por favor responda con toda libertad y de acuerdo a los criterios valorativos que se presentan.

### DATOS GENERALES:

- Sexo:  Masculino  Femenino
- Edad ..... años
- Experiencia previa:  En 1 institución  En 2 instituciones  
 En 3 instituciones  En más de 3 instituciones
- Categoría profesional:  Directivo  Mando operativo  Técnico  
 Administrativo
- Tiempo de finalización proceso Coaching (Información-Educación-Comunicación-Entrenamiento para ser brigadista): ..... Meses/ años
- Cambio de institución o sede desde final de Coaching:  Sí  No

A partir de aquí por favor responda de acuerdo al criterio valorativo que se presenta

- Muy en desacuerdo:** MD ---1  
**En desacuerdo:** D ----2  
**Indiferente:** I-----3  
**De acuerdo:** DA-----4  
**Muy de acuerdo:** MA----5

Dimensiones de coaching		MD	D	I	DA	MA
<b>A. SOBRE AUTOEFICACIA</b>						
1	Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero, aunque alguien se me oponga					
2	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente					
3	Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.					
4	Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.					
5	Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas					

6	Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles									
7	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo									
8	Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario									
9	Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.									
10	Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren salidas apropiadas									
<b>B. SOBRE AUTOESTIMA</b>										
11	Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás									
12	Estoy convencido de que tengo cualidades buenas									
13	Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente									
14	Tengo una actitud positiva de mí mismo/a									
15	En general, estoy satisfecho/a conmigo mismo/a									
16	Siento que tengo mucho de que sentirme orgulloso/a									
17	En general, me inclino a pensar que no soy un fracasado si un ganador									
18	Me gustaría poder hacer que el resto pueda el mismo respeto que siento por mí mismo/a									
19	Nunca pienso ni me siento un inútil									
<b>C. SOBRE CONCIENCIA DE SI MISMO</b>										
20	Busco la opinión de los demás (feedback) para mejorar las relaciones con ellos									
21	Tengo una idea bastante exacta de cómo otras personas ven mis capacidades de liderazgo									
22	Sé cuándo es el momento de volver a examinar mi posición sobre cuestiones importantes									
23	Muestro a los demás que comprendo cómo les afectan las acciones específicas que realizo									
<b>D. SOBRE PREOCUPACIÓN EMPÁTICA</b>										
24	Me describiría como una persona bastante sensible									
25	A menudo estoy bastante afectado emocionalmente por cosas que veo que ocurren									
26	Cuando veo a alguien que está siendo tratado injustamente a veces siento compasión por él e indignación por lo que pasa									
27	Cuando veo que a alguien necesita ayuda tiendo ayudarlo									
28	A menudo tengo sentimientos tiernos y de preocupación hacia la gente menos afortunada que yo									

#### Categorización de la de la medición de la variable coaching

Escala	Variable coaching a nivel general		Dimensiones							
			Autoeficacia		Autoestima		Conciencia de si mismo		Empatía	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Alto	104 pts.	140 pts.	38 pts.	50 pts.	34 pts.	45 pts.	16 pts.	20 pts.	19 pts.	25 pts.
Medio	66 pts.	103 pts.	24 pts.	37 pts.	22 pts.	33 pts.	10 pts.	15 pts.	12 pts.	18 pts.
Bajo	28 pts.	65 pts.	10 pts.	23 pts.	9 pts.	21 pts.	4 pts.	9 pts.	5 pts.	11 pts.

### Anexo 3.1. Ficha Técnica: Validación y confiabilidad de instrumento de la variable Engagement.

Nombre:	Engagement y Desempeño Laboral en tiempos COVID-19. Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE".																				
Autoras:	Muñoz y Lora, 2020																				
Contexto	Prestación de servicios de salud en tiempos COVID-19. Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE".																				
Validez	<p><b>Validez interna</b>  Schaufeli y Bakker, 2004 elaboran su propuesta de Escala UTRECHT examinando la estructura factorial opuesta al agotamiento y lo lleva a trabajo de campo para determinar su confiabilidad. Esta prueba se realiza en una muestra de estudiantes universitarios (314) y empleados (619). Además, se evalúa la estructura factorial de la Encuesta General de Inventario Desgaste (Burnout) de Maslach (MBI-GS) y se examina la relación entre el engagement y el Burnout. Los análisis simultáneos de factores confirmatorios en ambas muestras confirmaron la estructura original de tres factores del MBI-GS (agotamiento emocional, cinismo o despersonalización, y realización personal), así como la estructura hipotética de tres factores de compromiso (vigor, dedicación y absorción). Demostraron que los factores del engagement están relacionados negativamente y comparten entre el 22% y el 38% de sus varianzas con el Burnout. A pesar de que las versiones ligeramente diferentes del MBI-GS y el cuestionario de compromiso tuvieron que utilizar en ambas muestras, los resultados fueron notablemente similares en todas las muestras, lo que ilustra la solidez de nuestros hallazgos.</p> <p>Además, se contó con la valoración de Juicio de 5 Expertos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dr. Astigueta Pérez, Arturo</li> <li>- Dra. Abad Licham, Milagros</li> <li>- Dr. Valencia Mariñas, Hugo</li> <li>- Dr. Díaz Plascencia, Juan</li> <li>- Dr. Sevilla Torres, Luis</li> </ul> <p>El nivel del coeficiente de concordancia de los jueces expertos fue mayor de 90%, siendo los criterios utilizados en la evaluación la pertinencia, correspondencia lógica, coherencia, suficiencia y viabilidad.</p>																				
Confiabilidad	<p>Se aplicó una prueba piloto para determinar la confiabilidad de la misma en tiempos COVID-19. La población lo constituyeron 20 trabajadores asistenciales del Hospital de Alta Complejidad EsSalud "Virgen de la Puerta" encontrándose:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Alfa de Cronbach</th> <th>Alfa de C de Elementos Estandarizados</th> <th>Nº</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Engagement a nivel General</td> <td>9,26</td> <td>,940</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>Vigor</td> <td>,923</td> <td>,925</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Dedicación</td> <td>,957</td> <td>,967</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Absorción</td> <td>,967</td> <td>,974</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>		Alfa de Cronbach	Alfa de C de Elementos Estandarizados	Nº	Engagement a nivel General	9,26	,940	17	Vigor	,923	,925	6	Dedicación	,957	,967	5	Absorción	,967	,974	6
	Alfa de Cronbach	Alfa de C de Elementos Estandarizados	Nº																		
Engagement a nivel General	9,26	,940	17																		
Vigor	,923	,925	6																		
Dedicación	,957	,967	5																		
Absorción	,967	,974	6																		
Conclusión	Estando a lo concordado por jueces expertos y a los resultados del estudio de piloto de confiabilidad se concluye que la prueba es apta para ser utilizada en el presente estudio.																				



### 3.2 Ficha Técnica: Validación y confiabilidad de instrumento de la variable coaching

Título:	Coaching y su relación con el engagement en brigadistas del Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad-2022.
Autoras:	Ursula J. Ninatanta Iglesias Dra. Miryam G. Lora Loza
Fecha	Abril 2022
Estructura	Consta de cuatro dimensiones, de esta manera mejorar la confiabilidad y consistencia interna de la escala para medir el Coaching. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensiones 1: Autoeficacia, con 10 ítems (1-10).</li> <li>- Dimensiones 2: Autoestima con 9 ítems (11-19).</li> <li>- Dimensiones 3: Conciencia de sí mismo, con 4 ítems (20 - 23).</li> <li>- Dimensiones 4: Empatía con 5 ítems (24-28).</li> </ul>
Medición	La consistencia interna de la Escala de Coaching en brigadistas de intervención inicial del Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad- 2022, se analizó con el cálculo del coeficiente de Cronbach. Además, por medio de la correlación ítem -escala total, y la correlación inter-ítem. La medición es de respuestas en positivo, haciendose uso de la escala Likert de 1 a 5: 1 Muy en desacuerdo a 5 Muy de acuerdo cuya estructura en categorías despliegan una distribución proporcional del puntaje por dimensiones en las siguientes Categorías: Alta, Media y Baja.
Validez	<p><b>Validez interna:</b></p> <p>El instrumento fue elaborado en base a escalas elaboradas y aprobadas por diferentes autores para medir dichas dimensiones que componen de ítems específicos para evaluar dichas dimensiones como:</p> <p>En la dimensión; Autoeficacia: Escala de Baessler &amp; Schwarzer, (1996); Autoestima: Escala de Rosenberg, (1965); Empatía: Davis, (1980); Conciencia de sí mismo: Subescala de liderazgo auténtico Walumbwa et al.,(2008).</p> <p><b>Validez Externa:</b></p> <p>Fue aplicado por Ninatanta y Lora el año 2022, en 30 brigadistas de intervención inicial del Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad. Alcanzando Coeficiente Alfa de Cronbach de <math>\alpha = 0.840</math> (<math>\alpha &gt; 0.70</math>).</p> <p><b>Validez de contenido:</b></p> <p>La validez fue realizada por juicio de expertos, entre ellos 5 con maestría, 1 por los años de experiencia en dicha área. A través V AIKEN. (1.0). Para dicha investigación la encuesta presento comentarios de 6 Jueces Expertos para su evaluación:</p> <p>-Dr. Manuel Fernando Agreda Sánchez. -Dra. María Glicería Gallo Ancajima.</p>

	<p>-Mg. Lourdes Zhuleim Agreda Romero.</p> <p>-Mg. Jackeline del Pilar Bustamante Gallo.</p> <p>-Mg. Víctor Eduardo de la Cruz Tirado.</p> <p>- Mg. kateryne Guibell Enriquez Jota.</p> <p>Los jueces expertos aprobaron a través del formato Aiken con un nivel de coeficiente de consistencia superior al 90%, y los criterios de evaluación fueron objetividad, pertinencia, relevancia y claridad.</p>
Confiabilidad	<p>Se realizaron un total de 30 pruebas realizadas a nivel empírico para medir la confiabilidad se obtuvo un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de <math>\alpha = 0.840</math> (<math>\alpha &gt; 0.70</math>) para el instrumento de evaluación de coaching, esto indica que dicho instrumento es fiable al igual que sus dimensiones.</p>
Conclusiones	<p>Siendo evaluado por los Jueces Expertos y tomando en cuenta los resultados de la prueba piloto de confiabilidad se concluye que el instrumento de la variable de Coaching y sus dimensiones, es apto para su aplicación en los brigadistas de intervención inicial del Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de la Libertad.</p>

## ANEXO 4

### CONSTANCIA QUE AUTORIZA LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTAS DE  
INVESTIGACIÓN

SEÑOR:

Dr. MANUEL FERNANDO AGREDA SANCHEZ

**DIRECTOR DEL CENTRO DE PREVENCION DE EMERGENCIAS Y DESASTRES -LA  
LIBERTAD.**

Yo Ursula Jhovani Ninatanta Iglesias. Identificada con DNI 40174186, domiciliada en coronel Gómez 368 de la ciudad de Trujillo, de Profesión Licenciada de Enfermería, Maestrando en GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad Privada Cesar Vallejo de Trujillo, ante Ud., respetuosamente expongo:

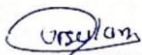
Que como parte del proyecto de investigación "Coaching y su relación con el engagement en brigadistas del Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de la Libertad -2022" para culminar con éxito la Maestría en Gestión de los servicios de la salud, necesito aplicar los cuestionarios en la institución que acertadamente usted dirige, motivo por el cual acudo a su digna persona, para que se sirva aprobar y autorizar la aplicación de dichos cuestionarios al personal que está bajo su dirección.

Así mismo, me comprometo a cumplir con las buenas prácticas de investigación y ética profesional, guardando la confidencialidad que este proceso amerita.

Quedo a la espera de su aceptación, expresando mi gratitud por la atención a la solicitud realizada.

Trujillo, 27 de abril del 2022

Atte.



Ursula J. Ninatanta Iglesias

DNI N° 40174186



## ANEXO 5

### VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ESCANEADO DE CALIFICACIÓN

#### FICHA DE VALIDACIÓN

##### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de encuesta sobre el Coaching.

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Brigadistas de intervención inicial Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad

**Apellidos y nombres del evaluador:**

Dr. Manuel Fernando Agreda Sánchez

**Grado académico del evaluador:**

Especialista en Epidemiología, Director del Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de la Libertad  
Estudios de Maestría terminado en Epidemiología

**Experiencia:**

- 18 años trabajando en Gestión del Riesgo de Emergencias y Desastres y Defensa Nacional del Sector Salud. en la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

Dr. Manuel Fernando Agreda Sánchez  
DNI N° 17924324

#### FICHA DE VALIDACIÓN

##### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de encuesta sobre el Coaching.

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Brigadistas de intervención inicial Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad

**Apellidos y nombres del evaluador:**

Mg. Lourdes Zhuleim Agreda Romero

**Grado académico del evaluador:**

Magister en Gestión Empresarial  
Coach Profesional LATAM COACHING NETWORK

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

Mg. Lourdes Zhuleim Agreda Romero  
DNI: 40820477

### FICHA DE VALIDACIÓN

#### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de encuesta sobre el Coaching.

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Brigadistas de intervención inicial Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad

**Apellidos y nombres del evaluador:**

Mg. Víctor Eduardo De La Cruz Tirado

**Grado académico del evaluador:**

Magister en Salud Pública

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				✓



Mg. Víctor Eduardo De La Cruz Tirado  
DNI: 42717075

### FICHA DE VALIDACIÓN

#### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de encuesta sobre el Coaching.

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Brigadistas de intervención inicial Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad

**Apellidos y nombres del evaluador:**

Mg. Kateryne Guibell Enriquez Jota

**Grado académico del evaluador:**

Magister en Intervención Psicológica

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				✗



Mg. Kateryne Guibell Enriquez Jota  
DNI: 45224372

### FICHA DE VALIDACIÓN

#### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de encuesta sobre el Coaching.

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Brigadistas de intervención inicial Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad

**Apellidos y nombres del evaluador:**

Dra. Maria Glicería Gallo Ancajima.

**Grado académico del evaluador:**

Doctora en Docencia Universitaria – Especialista en Nutrición Clínica

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

  
DRA. MARIA GALLO ANCAJIMA  
ESPECIALISTA EN NUTRICIÓN CLÍNICA  
CNP N° 080 - RNE N° 111  
Dra. Maria Glicería Gallo Ancajima  
DNI: 18133961

### FICHA DE VALIDACIÓN

#### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de encuesta sobre el Coaching.

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Brigadistas de intervención inicial Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.

**Apellidos y nombres del evaluador:**


Mg. Jackeline del Pilar Bustamante Gallo.

**Grado académico del evaluador:**

Magister en Psicología Clínica- Especialista en Nutrición Clínica.

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

  
Mg. BUSTAMANTE GALLO JACKELINE DEL PILAR  
Especialista en Nutrición Clínica  
CNP. N° 3686 - RNE. N° 249  
Mg. Jackeline del Pilar Bustamante Gallo  
DNI: 43494355

**5.2 VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES  
EXPERTOS: ANALISIS DE CONCORDANCIA ENTRE JUECES**

Nº	enunciado / ítems	Aiken item	Decisión aiken
item1	Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero, aunque alguien se me oponga	1.0	valido
item2	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente	1.0	valido
item3	Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.	1.0	valido
item4	Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.	1.0	valido
item5	Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas	1.0	valido
item6	Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles	1.0	valido
item7	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo	1.0	valido
item8	Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario	1.0	valido
item9	Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.	1.0	valido
item10	Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren salidas apropiadas	1.0	valido
item11	Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás	1.0	valido
item12	Estoy convencido de que tengo cualidades buenas	1.0	valido
item13	Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente	1.0	valido
item14	Tengo una actitud positiva de mí mismo/a	1.0	valido
item15	En general, estoy satisfecho/a conmigo mismo/a	1.0	valido
item16	Siento que tengo mucho de que sentirme orgulloso/a	1.0	valido
item17	En general, me inclino a pensar que no soy un fracasado si un ganador	1.0	valido
item18	Me gustaría poder hacer que el resto pueda el mismo respeto que siento por mí mismo/a	1.0	valido

item19	Nunca pienso ni me siento un inútil	1.0	valido
item20	Busco la opinión de los demás (feedback) para mejorar las relaciones con ellos	1.0	valido
item21	Tengo una idea bastante exacta de cómo otras personas ven mis capacidades de liderazgo	1.0	valido
item22	Sé cuándo es el momento de volver a examinar mi posición sobre cuestiones importantes	1.0	valido
item23	Muestro a los demás que comprendo cómo les afectan las acciones específicas que realizo.	1.0	valido
item24	Me describiría como una persona bastante sensible	1.0	valido
item25	A menudo estoy bastante afectado emocionalmente por cosas que veo que ocurren	1.0	valido
item26	Cuando veo a alguien que está siendo tratado injustamente a veces siento compasión por él e indignación por lo que pasa	1.0	valido
item27	Cuando veo que a alguien necesita ayuda tiendo ayudarlo	1.0	valido
item28	A menudo tengo sentimientos tiernos y de preocupación hacia la gente menos afortunada que yo	1.0	valido

V AIKEN INSTRUMENTO

1.0

valido





## ANEXO 6

### CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### BASE DE DATOS PILOTO: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL COACHING.

Nº	AUTOEFICACIA										AUTOESTIMA									CONCIENCIA DE SÍ MISMO				PREOCUPACIÓN EMPÁTICA				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	1	4	5	5
5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	5	4	4	
6	4	4	1	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	1	1	5	4	4	
9	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	
11	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	1	1	5	5	
12	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	
13	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	1	5	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	1	3	4	4	4	1	5	5		
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	
16	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	
17	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	
18	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	
19	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
20	1	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	5	
21	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	5	
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	
24	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	1	4	1	4	4	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	
29	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	4	4	1	1	4	5	
30	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

Fuente: Muestra Piloto

## 6.2 Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el Coaching “α” de Cronbach.

### *Dónde:*

$\alpha$ : Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

: Varianza de cada ítem

: Varianza del total de ítems

$\Sigma$ : Sumatoria

### *Cálculo de los datos:*

$$K = 28 \qquad = 20.811 \qquad = 109.444$$

### *Reemplazando:*

$> 0.70 \Rightarrow$  Confiable

### *Confiabilidad total:*

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,840	28

Salida SPSS versión 25.0

### 6.3 Prueba de Confiabilidad según ítems:

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	114,1667	94,833	,406	,837
Ítem2	113,5000	104,672	,183	,842
Ítem3	113,6333	102,033	,251	,841
Ítem4	113,3333	106,161	,156	,841
Ítem5	113,6000	100,731	,380	,834
Ítem6	113,4333	100,737	,784	,827
Ítem7	113,4000	103,903	,543	,833
Ítem8	113,2000	102,855	,615	,831
Ítem9	113,4667	101,016	,779	,827
Ítem10	113,6000	98,317	,643	,826
Ítem11	113,2667	101,926	,709	,829
Ítem12	113,1000	102,990	,625	,831
Ítem13	113,2667	101,857	,418	,833
Ítem14	113,1667	103,523	,553	,832
Ítem15	113,1667	103,523	,553	,832
Ítem16	113,2000	101,545	,658	,829
Ítem17	113,3333	103,333	,506	,833
Ítem18	113,4667	102,602	,550	,831
Ítem19	113,4667	101,430	,394	,834
Ítem20	113,7333	105,375	,145	,844
Ítem21	113,7000	96,907	,586	,826

Ítem22	113,5000	100,397	,545	,829
Ítem23	113,9667	95,344	,528	,828
Ítem24	114,3333	110,368	-,096	,859
Ítem25	114,8667	102,740	,155	,850
Ítem26	113,4667	109,499	-,041	,847
Ítem27	113,1333	105,016	,409	,835
Ítem28	113,3333	102,713	,642	,831

Salida SPSS versión 25.0



## ANEXO 7.1. CONFIABILIDAD: ENGAGEMENT

### Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Engagement a nivel General	9,26	,940	17
Vigor	,923	,925	6
Dedicación	,957	,967	5
Absorción	,967	,974	6

### Estadísticas de elementos

	<b>Vigor</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>N</b>
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	3,45	,759	20
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	3,20	,834	20
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	3,10	,852	20
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	3,45	,759	20
5	Soy muy persistente en mi trabajo.	3,45	,759	20
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	3,20	,894	20
	<b>Dedicación</b>			
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	3,85	,489	20
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	3,90	,553	20
9	Mi trabajo me inspira.	3,85	,489	20

10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4,15	,745	20
11	Mi trabajo es retador.	3,95	,605	20
<b>Absorción</b>				
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	3,90	,553	20
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	3,85	,489	20
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	4,15	,745	20
15	Estoy inmerso en mi trabajo.	3,95	,605	20
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	3,90	,553	20
17	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.	3,85	,489	20

<b>Estadísticas de elemento de resumen: Medias de elementos</b>							
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/ Mínimo	Varianza	N de elementos
Engagement a nivel General	3,715	3,100	4,150	1,050	1,339	,111	17
Vigor	3,308	3,100	3,450	,350	1,113	,025	6
Dedicación	3,940	3,850	4,150	,300	1,078	,016	5
Absorción	3,933	3,850	4,150	,300	1,078	,013	6



**Estadísticas de total de elemento**

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	,381	,929	,824	,903				
2	,524	,925	,669	,923				
3	,501	,926	,848	,898				
4	,381	,929	,824	,903				
5	,381	,929	,824	,903				
6	,665	,921	,705	,920				
7	,745	,920			,943	,941		
8	,792	,918			,896	,944		
9	,745	,920			,943	,941		
10	,751	,918			,844	,964		
11	,771	,918			,881	,947		
12	,792	,918					,932	,957
13	,745	,920					,948	,957
14	,751	,918					,844	,973
15	,771	,918					,865	,964
16	,792	,918					,932	,957
17	,745	,920					,948	,957

**Estadísticas de escala**

	Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
Engagement a nivel General	63,15	59,608	7,721	17
Vigor	19,85	17,082	4,133	6
Dedicación	19,70	7,274	2,697	5
Absorción	23,60	10,358	3,218	6

**Coefficiente de correlación intraclase: Medias promedio**

	Correlación intraclase <sup>b</sup>	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Engagement a nivel General	,926	,868	,966	13,488	19	304	,000
Vigor	,923	,855	,965	12,905	19	95	,000
Dedicación	,957	,918	,981	23,227	19	76	,000
Absorción	,967	,938	,985	30,370	19	95	,000

**ANEXO 8 PRUEBA DE NORMALIDAD**

**Prueba de normalidad**

Nota: Elaboración propia

Los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, indica que los datos correspondientes al coaching y engagement y sus dimensiones no siguen la distribución normal, por lo tanto, la estadística apropiada para realizar la prueba de hipótesis es la estadística no paramétrica que en este caso es el Tau-b de Kendall

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra										
		Autoeficacia	Autoestima	Conciencia	Empatía	Coaching	Vigor	Dedicación	Absorción	Engagement
Parámetros normales	n	260	260	260	260	260	260	260	260	260
	Media	2.62	2.79	2.32	2.30	2.68	2.97	2.96	2.70	2.89
	Desviación estándar	0.487	0.406	0.538	0.599	0.474	0.162	0.193	0.606	0.335
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.402	0.488	0.368	0.317	0.436	0.539	0.541	0.465	0.526
	Positivo	0.279	0.305	0.368	0.317	0.253	0.434	0.421	0.308	0.374
	Negativo	-0.402	-0.488	-0.254	-0.254	-0.436	-0.539	-0.541	-0.465	-0.526
Estadístico de prueba		0.402	0.488	0.368	0.317	0.436	0.539	0.541	0.465	0.526
Sig. asintótica (bilateral)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

## 8.1 Análisis inferencial

### Objetivo general

Determinar la relación entre el Coaching y el nivel de engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.

Se aplicó el Coeficiente de correlación de Tau-b de Kendal para determinar el grado de relación

### Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,501	,045	5,859	,000
N de casos válidos		260			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Dado que el valor de Tau-b es 0,501 con una significación aproximada de  $p=0,000$  y siendo este  $p < 0.01$  se determina el nivel de relación considerable entre el Coaching y engagement en brigadistas de intervención inicial que laboran en el Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad.

## ANEXO 9

### BASE DE DATOS DEL ESTUDIO

**Título: Coaching y su relación con el engagement en brigadistas del Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de la Libertad-2022**

#### 10.1 BASE DE DATOS DEL INSTRUMENTO DE COACHING

<b>CUESTIONARIO COACHING</b>																												
N°	AUTOEFICACIA										AUTOESTIMA									CONCIENCIA DE SÍ MISMO				EMPATÍA				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	
2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	0		2	1	1	5	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	
6	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	
8	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	
9	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	5	4	
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	
14	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	
15	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	1	5	4	4	2	1	4	5	4
16	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	4	
17	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	
18	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	
19	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	
20	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	

22	4	4	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	5	2
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
24	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	0		1	1	1	5	5	
25	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
27	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	
28	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
29	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	
30	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	
31	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
32	2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	
34	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	4	5	
35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
37	4	4	1	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	1	5	5	
38	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	
40	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	
41	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	
42	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	
43	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	1	4	4	
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	
45	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	2	4	
47	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	
48	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	
49	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	3	4	3	3	5	2	4	4	2	1	2	2	
50	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	
51	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	
53	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
55	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	
56	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	1	5	5	
57	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	
59	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
60	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	

62	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	5	2	
63	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4		
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
65	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4		
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	2	4	5	5		
67	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	5	5		
68	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3		
69	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4		
70	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	4	2	2	2	4	4	
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	
72	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	
73	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	5	2	
74	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	5	2	
75	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	
76	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	
77	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
78	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
79	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	
80	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4
81	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4
82	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4
83	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
84	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	
85	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
87	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
88	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
89	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
90	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
92	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	2	5	5	5
93	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
94	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	4	4	4
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
97	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	2	1	5	5	4	
98	1	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
100	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5	5	5
101	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4

102	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	1	3	4	4	2	2	2	4	4
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4
104	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	2	2	3	5	2	
105	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	
106	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	4	5	5	
107	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	
108	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
109	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	2	5	4	5	
110	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	
111	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	
112	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
113	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
114	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	
115	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
117	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
118	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
119	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	
120	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	1	4	5	4	4	2	4	4	2	1	4	
121	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	
122	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	
123	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	
124	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	
125	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	
126	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	
127	4	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	
128	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
129	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	2	4	4	
130	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
131	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	
132	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	
133	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	
134	2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
135	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	2	5	5	5	
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	
137	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	
138	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	
139	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	
140	5	4	1	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
141	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	1	4	5	











30	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6
31	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6
32	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	
33	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	
34	5	4	6	6	7	7	5	7	4	7	6	2	7	3	7	4	1
35	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7
36	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6
37	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	6	7	1	7	7	6	6
38	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7
39	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	6	2
40	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7
41	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	6
42	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6
43	7	7	7	7	7	4	7	6	6	7	7	7	1	6	7	6	5
44	6	6	6	6	7	6	5	6	6	7	7	6	3	6	7	6	1
45	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	2
46	7	7	7	6	7	6	7	6	7	7	7	7	6	6	7	6	2
47	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	4
48	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6
49	7	5	7	6	7	1	7	7	6	6	1	2	1	7	7	2	1
50	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7
51	7	7	7	4	6	6	7	6	7	7	4	6	5	7	1	7	3
52	7	6	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	4	3
53	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	6
54	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	4
55	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6
56	7	7	6	7	6	6	7	7	6	7	6	7	2	7	7	7	2
57	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7
58	7	7	7	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	7	6	1
59	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	6	7
60	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	6
61	7	7	7	6	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	3	3
62	7	7	6	3	7	5	7	7	7	7	1	1	1	7	7	7	1
63	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7
64	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
65	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	6	6	
66	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	6	7	3	5	7	6	6
67	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	4
68	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	6
69	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6

70	4	5	7	4	7	7	7	7	6	6	1	7	4	1	7	1	1
71	7	7	7	5	7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	1
72	7	7	7	7	2	7	6	6	6	7	6	7	6	1	7	1	7
73	7	7	7	5	2	7	6	7	6	7	4	7	1	1	7	7	1
74	7	5	7	6	7	1	7	7	6	6	1	7	1	1	7	1	1
75	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6
76	6	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	1
77	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	6
78	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
79	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7
80	7	7	7	4	7	7	7	6	6	7	7	7	3	7	7	7	1
81	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2
82	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7
83	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7
84	7	6	7	6	7	7	6	7	7	7	7	6	4	6	7	7	6
85	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	2
86	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7
87	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6
88	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7
89	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6
90	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7
91	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
92	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	3	7	7	7	6
93	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6
94	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	6
95	7	7	7	6	6	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	6	2
96	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
97	7	7	7	6	6	6	7	6	6	7	7	4	6	4	6	7	5
98	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	4	4	7	7	7	6
99	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
100	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7
101	7	7	7	7	7	2	6	6	6	7	6	7	1	7	6	1	7
102	7	7	2	4	7	7	6	4	4	7	7	1	1	7	7	3	2
103	7	7	7	5	7	7	7	6	7	7	7	7	4	6	6	6	6
104	4	7	7	7	7	2	6	4	4	7	7	1	1	5	5	7	2
105	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6
106	7	7	7	6	6	6	7	6	6	7	7	7	3	7	7	7	1
107	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6
108	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7
109	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7

110	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6
111	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2
112	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	
113	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	6	7	1	7	7	7	
114	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	
115	6	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	2	
116	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
117	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	6	7	6	6	7	4	
118	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	
119	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	6	6	
120	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	2	2	1	7	6	6	
121	7	7	7	6	6	7	6	7	7	7	7	1	7	7	7	6	
122	6	6	6	6	6	7	5	6	6	7	7	7	1	7	7	1	
123	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	
124	7	7	6	4	6	7	7	6	6	6	7	7	1	7	7	1	
125	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	
126	6	7	7	5	6	6	7	7	6	6	6	7	1	7	7	1	
127	7	6	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	1	
128	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	4	
129	7	7	7	6	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	1	
130	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	
131	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	
132	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	
133	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	
134	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	6	
135	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	
136	7	7	7	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	1	
137	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	
138	7	7	7	4	7	2	7	7	7	7	1	7	4	1	7	1	
139	6	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	4	7	7	7	4	
140	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	
141	2	7	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	1	1	7	7	
142	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	
143	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	
144	7	7	7	6	6	6	7	6	6	7	7	7	7	7	3	2	
145	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
146	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	
147	7	7	6	7	6	6	7	7	6	7	6	7	7	7	3	2	
148	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	6	
149	4	6	6	6	6	6	1	7	7	7	7	7	1	1	1	6	

150	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
151	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	4	
152	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	
153	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	6	
154	6	3	6	6	6	7	5	6	4	7	7	7	1	6	7	1	1
155	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	6	
156	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	6	6
157	6	4	4	6	3	3	6	7	5	4	2	3	3	1	1	3	3
158	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
159	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	5
160	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7
161	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2
162	6	6	6	6	7	6	7	7	7	7	4	7	1	7	7	7	2
163	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	6
164	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	3	7	7	7	6
165	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
166	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	5	7	7	7
167	7	6	7	6	6	6	7	7	7	7	4	7	4	4	4	6	6
168	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6
169	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6
170	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	7	6	5	6	7	4	3
171	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6
172	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	6
173	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7
174	7	6	7	6	6	6	7	7	6	6	6	3	6	7	7	7	1
175	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	6	6
176	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
177	5	5	7	7	5	7	7	7	2	7	7	6	2	4	3	5	5
178	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
179	5	5	7	3	7	3	4	6	7	6	2	3	3	1	1	3	3
180	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	4	7	4	4	7	7	2
181	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
182	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6
183	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	6
184	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	6
185	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7
186	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	6
187	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	2
188	4	5	7	4	7	7	1	7	7	7	7	6	6	1	3	1	6
189	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	5	7	7	7



190	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6
191	7	7	7	5	6	6	5	7	7	7	7	6	3	6	6	6	4
192	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7
193	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6
194	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	6
195	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	5
196	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	6
197	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	6
198	6	7	6	4	6	7	6	6	6	6	6	2	7	4	7	4	2
199	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6
200	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
201	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
202	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
203	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7
204	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	6	6
205	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
206	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	6
207	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
208	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
209	7	7	7	4	7	7	7	7	6	7	6	7	2	4	7	7	6
210	7	7	7	3	7	7	7	7	6	7	6	7	1	7	7	7	2
211	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7
212	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	6	7
213	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	6
214	7	6	7	6	6	6	7	7	6	7	6	7	1	7	7	7	2
215	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	4
216	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
217	5	5	7	7	5	7	6	7	6	7	4	7	2	4	7	4	2
218	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
219	4	7	7	5	7	1	7	6	6	6	2	6	1	3	3	3	1
220	7	7	7	6	6	6	7	7	7	6	6	7	4	4	4	6	6
221	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
222	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6
223	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7
224	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7
225	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7
226	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6
227	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6
228	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
229	6	7	6	4	6	7	6	6	6	6	6	2	7	4	7	4	2



## ANEXO 10

### CONSTANCIA DE REVISIÓN Y CORRECCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Jorge Eduardo Suyón Zapata, maestro en docencia universitaria, especialista en lengua y literatura, asesor de tesis de pregrado y posgrado, corrector de estilo, dejo constancia de revisión en la redacción, secuencia lógico deductiva, sintaxis y ortografía de la tesis titulada: **Coaching y su relación con el engagement en brigadistas del Centro de Prevención de Emergencias y Desastres de La Libertad-2022**, presentada por la autora Ninatanta Iglesias, Ursula Jhovani (ORCID: 0000-0001-7730-3542), para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud.

Se expide la presente a solicitud de la interesada, en honor a la verdad y para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 27 de julio de 2022



**SUYÓN ZAPATA JORGE EDUARDO**

**DNI 03642106**

**ORCID 0000-0002-7079-3324**